Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 131 del 6 giugno 2002 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Giovedì, 6 giugno 2002** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 119

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del comparto aziende e amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo del 24 maggio 2000, sottoscritto in data 24 aprile 2002.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro integrativo del CCNL del comparto aziende e amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo del 24 maggio 2000, sottoscritto in data 24 aprile 2002.

Il giorno 24 aprile 2002 alle ore 12,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.RA.N.) e le Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative per la definizione del CCNL Integrativo in oggetto.

Al termine della riunione viene sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo relativo al personale dipendente del comparto delle Aziende e Amministrazioni dello Stato ad Ordinamento Autonomo:

per l' ARAN nella persona dell'avv. Guido Fantoni: *F.to Fantoni*

e per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali da:

Organizzazioni sindacali :	**Confederazioni** :
CGIL/Aziende - *Firmato*	CGIL - *Firmato*
CISL/Aziende - *Firmato*	CISL - *Firmato*
UIL/Aziende - *Firmato*	UIL - *Firmato*
C.S.A/Aziende - *Firmato*	CISAL - *Firmato*
RDB/CUB-Aziende - *Non Firma*	RDB/CUB - *Non Firma*

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO AZIENDE ED AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO DEL 24 MAGGIO 2000 SOTTOSCRITTO IN DATA 24 APRILE 2002

INDICE

TITOLO I

- **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**
  - **Art. 1 -** (Campo di applicazione e finalità)

- **CAPO II – DIRITTI SINDACALI**
  - **Art. 2 -** (Diritto di assemblea)

TITOLO II

- **CAPO I – MOBILITA'**
  - **Art**. **3** - (Assegnazione temporanea presso altra amministrazione)
  - **Art**. **4** – (Mobilità tra amministrazioni diverse)
  - **Art. 5 -** (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza)

- **CAPO II - CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**
  - **Art. 6** - (Assenze per malattia)
  - **Art. 7 -** (Aspettative)
  - **Art. 8 -** (Altre aspettative previste da disposizioni di legge)
  - **Art. 9 -** (Congedi per eventi e cause particolari)
  - **Art. 10 -** (Congedi dei genitori)
  - **Art. 11 -** (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)
  - **Art. 12 -** (Tutela dei dipendenti portatori di handicap)
  - **Art. 13 -** (Diritto allo studio)
  - **Art**. **14 -** (Congedi per la formazione)

- **CAPO III - DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE**
  - **Art.15 -** (Ricostituzione del rapporto di lavoro)
  - **Art. 16 -** (Copertura assicurativa)
  - **Art. 17 -** (Patrocinio legale)
  - **Art. 18 -** (Clausole speciali)
  - **Art. 19 -** (Diritti derivanti da invenzione industriale)

TITOLO III

FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

- **CAPO I – RAPPORTI A TERMINE**
  - **Art. 20** - (Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)
  - **Art. 21** - (Contratto di formazione e lavoro)

- **CAPO II - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**
  - **Art. 22** – (Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale)
  - **Art. 23** - (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.)

- **CAPO III - DISCIPLINE SPERIMENTALI**
  - **Art. 24** - (Disciplina sperimentale del telelavoro)

TITOLO IV

- **TRATTAMENTO ECONOMICO**
  - **Art. 25** - (Retribuzione e sue definizioni)
  - **Art. 26** - (Lavoro straordinario)
  - **Art. 27** - (Banca delle ore)
  - **Art. 28** - (Trattamento di trasferta)
  - **Art. 29** – (Trattamento di trasferimento)
  - **Art. 30** - (Trattenute per scioperi brevi)

TITOLO V

- **CAPO I - DISPOSIZIONI FINALI**
  - **Art. 31** – (Trattamento di fine rapporto)
  - **Art. 32** - (Norma programmatica)
  - **Art. 33** - (Procedure di conciliazione ed arbitrato)
  - **Art. 34** – (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali)
  - **Art. 35** - (Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro)
  - **Art. 36** - (Norme finali)
  - **Art. 37** – (Disapplicazioni)

  - **Allegato A**
  - **Allegato n. 2**

TITOLO I

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

(Campo di applicazione e finalità)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale destinatario del CCNL stipulato in data 24 maggio 2000 ed ha le seguenti finalità:

a) completare il processo di trasformazione della disciplina del rapporto di lavoro riconducendo alla disciplina pattizia gli istituti non ancora regolati dai contratti collettivi vigenti;
b) disciplinare gli istituti relativi alle flessibilità del rapporto di lavoro;
c) modificare ed integrare la normativa contrattuale vigente considerando gli eventuali mutamenti legislativi.

2. Nelle vigenti disposizioni anche contrattuali relative al comparto Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo ogni riferimento alla qualifica funzionale va inteso come posizione economica ed area di inquadramento nella quale essa è confluita per effetto del nuovo sistema di classificazione.

CAPO II

DIRITTI SINDACALI

Art. 2

(Diritto di assemblea)

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

TITOLO II

CAPO I

MOBILITA'

Art. 3

(Assegnazione temporanea presso altra amministrazione)

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando").

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, informandone le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a) e comma 2, lett. a) del CCNL 24.5.2000 .

3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua ad occupare un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.

4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.

5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 4 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. c), penultimo periodo della legge 488/99, che rende prioritarie le procedure di mobilità. In caso contrario il dipendente rientra all'amministrazione di appartenenza.

6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.

7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:
   1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
   2) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;

3) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'amministrazione di appartenenza ai fini delle progressioni interne di cui agli artt. 26, 56 e 72 del CCNL sottoscritto in data 24 maggio 2000 e, qualora consegua la posizione economica superiore cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 18 del citato CCNL.

9. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale.

10. La disciplina del presente istituto, anche con riferimento alla durata di cui al comma 4, decorre per le assegnazioni temporanee disposte dall'entrata in vigore del presente CCNL.

11. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data di entrata in vigore del presente CCNL. Per tale personale le amministrazioni assumono tutte le iniziative per favorire, entro il 30 giugno 2002 il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità sarà confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso.

12. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza nei casi previsti da disposizioni di legge o di regolamento qualora sia necessario assicurare particolari e non fungibili competenze attinenti agli interessi dell'amministrazione che dispone la temporanea diversa assegnazione e che non rientrano nei compiti istituzionali della medesima (posizione di "fuori ruolo"). Dell'assegnazione temporanea di cui al presente comma viene data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a) e comma 2, lett. a) del CCNL 24.5.2000 .

13. Per il personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli, ivi compreso i dipendenti inseriti nel ruolo 1/G del DM 28.12.2000, sono fatte salve le specifiche disposizioni vigenti.

Art. 4

(Mobilità tra amministrazioni diverse)

1. Le amministrazioni possono coprire posti vacanti in organico, destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre amministrazioni del comparto, o di comparto diverso, che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.

2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'amministrazione di appartenenza, entro 15 giorni dall'accoglimento della domanda.

3. Il presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale del settore operativo e aereonavigante del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 5

(Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza)

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 33, del CCNL sottoscritto in data 5 aprile 1996, che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs.n.165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs 165/2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

2. Le amministrazioni del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
- dipendenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;

- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

5. Nei casi in cui non sia possibile momentaneamente procedere al passaggio diretto tra amministrazioni, può farsi ricorso, con il consenso del dipendente, all'istituto del comando di cui all'art. 3, con particolare riguardo all'applicazione del comma 4 del medesimo articolo.

6. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

7. Il presente articolo non si applica al personale del settore operativo ed aeronavigante del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

8. Per il personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli, ivi compreso i dipendenti inseriti nel ruolo 1/G del DM 28.12.2000, sono fatte salve le specifiche disposizioni vigenti.

CAPO II

CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6

(Assenze per malattia)

1. Dopo il comma 7 dell'art. 26 del CCNL del 5.4.1996, sono inseriti i seguenti commi:

"7 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a)".

"7 ter. La disciplina di cui al comma 7/bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata".

"7 quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 7/bis, le amministrazioni favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati".

" 7 quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del

completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 25 del CCNL del 5.4.1996. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità".

2. Il comma 7, lettera a), dell'art. 26 del CCNL 5.4.1996 è sostituito dal seguente:

"a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni compenso accessorio comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente competono anche gli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui alla Tabella 1 allegata al CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996".

Art.7
(Aspettative)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 26 e 32 del CCNL 5 aprile 1996.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 37 del CCNL del 5 aprile 1996.

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può essere, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.

b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

9. Il presente articolo sostituisce l'art. 27 del CCNL 5 aprile 1996.

Art. 8

(Altre aspettative previste da disposizioni di legge)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dagli contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

Art. 9

(Congedi per eventi e cause particolari)

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 24 del CCNL del 5.4.1996.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 24 del CCNL del 5.4.1996, con le seguenti precisazioni:

a) il comma 3 è così sostituito:
"3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento. In caso di partecipazione ai corsi di formazione di ingresso, il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco può richiedere il permesso retribuito di cui al presente comma entro i 180 giorni successivi all'evento."

Art. 10

(Congedi dei genitori)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. 151/2001.

2. Oltre a quanto previsto dal d.lgs. 151/2001, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

   a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d.lgs.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fondamentale, gli istituti di retribuzione aventi carattere fisso e ricorrente e, precisamente, l' indennità di rischio e mensile di cui all'art. 45, commi 1 e 4, l'indennità operativa di cui all'art. 46 , l'indennità aziendale di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL del 24 maggio 2000. Inoltre alla lavoratrice o al lavoratore competono il premio industriale, previsto dall'art. 65 del medesimo CCNL del 24 maggio 2000, le quote di incentivo eventualmente stabilite dalla contrattazione integrativa, nonché, ove spettante, l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 29 del citato CCNL.

   b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

   c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

   d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs.151/2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri

sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).

e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

h) Secondo quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. 151/2001, in caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del medesimo decreto possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs.151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico. Le lavoratrici madri appartenenti al CNVVF ed adibite al servizio di soccorso, dovranno comunque essere impiegate a servizi giornalieri connessi con l'attività operativa che non comportino pericoli per la gestazione, a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 28, del CCNL sottoscritto in data 5 aprile 1996.

Art. 11

(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 26, comma 7 del CCNL del 5.4.1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità individuate dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 12

(Tutela dei dipendenti portatori di handicap)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 26, comma 7 del CCNL del 5.4.1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità individuate dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge n. 104 del 1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

Art. 13

(Diritto allo studio)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ;
b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite in sede di contrattazione integrativa di amministrazione.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 24.5.2000.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 24, comma 1, prima alinea del CCNL del 5.4.1996.

11. Il presente articolo sostituisce l'art. 18 del DPR 335/1990.

Art. 14

(Congedi per la formazione)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. La contrattazione integrativa a livello nazionale di amministrazione individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 26 e 32 del CCNL del 5.4.1996.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

CAPO III

DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 15

(Ricostituzione del rapporto di lavoro)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area, nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'amministrazione medesima al momento del rientro.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

Art. 16

(Copertura assicurativa)

1. Le amministrazioni sono tenute a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto ed operativi di proprietà dell'amministrazione saranno in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze di cui al presente articolo non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratte dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo, per lo stesso evento.

Art. 17

(Patrocinio legale)

1. L'amministrazione, nella tutela dei propri diritti e interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario o amministrativo, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

2. L'amministrazione deve esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

3. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario o amministrativo, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio, nel caso in cui il dipendente non abbia accettato il legale di nomina dell'amministrazione e ne abbia nominato uno di propria fiducia, l'amministrazione è tenuta al rimborso delle spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate nei limiti delle vigenti disposizioni, entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile.

Art. 18

(Clausole speciali)

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Nei casi previsti da disposizioni emanate dagli organi competenti, il personale è tenuto all'uso dell'uniforme di servizio, con oneri a carico dell'amministrazione.

4. Nei casi in cui l'alloggio di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'espletamento del servizio stesso, l'amministrazione ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico.

5. La disciplina dei rapporti informativi, di cui agli artt. 36 e 37 del D.P.R. 1077 del 1970, ai fini dell'accesso alle qualifiche dirigenziali del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco ai sensi dell'art. 28, comma 7 del d.lgs. n. 165 del 2001, viene adeguata, con atti interni, alle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione sulla base di criteri di valutazione previsti dalla medesima.

6. L'art. 38 del CCNL sottoscritto in data 5.4.1996, al comma 5, lettera c) viene integrato come segue: "ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi".

7. L'art. 41 del CCNL sottoscritto in data 5.4.1996 è integrato come segue: "lett. e) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia".

8. L'art. 42 del CCNL sottoscritto in data 5.4.1996, è integrato con l'aggiunta del seguente comma 5: "Nell'ipotesi di cui all'art. 41, comma 1, lett. e), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso"

9. L'art. 38 del CCNL sottoscritto in data 5.4.1996 è integrato dal seguente comma:
"11. Il dipendente licenziato ai sensi dei commi 4 e 5 lett. a) ed e) del presente articolo e successivamente assolto, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima qualifica con decorrenza dell'anzianità all'atto del licenziamento. Il dipendente riammesso è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento. Le medesime disposizioni si applicano in caso di proscioglimento di ogni addebito in sede di revisione del procedimento penale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario."

10. L'art. 33 del CCNL sottoscritto il 24 maggio 2000 è integrato dal seguente comma:
"4. Il dipendente di cui al comma 1 che dal settore operativo o dal settore aeronavigante è transitato nel settore dei servizi amministrativi, tecnici e informatici, qualora la competente Commissione medica ne verifichi l'idoneità fisica e laddove sussistano tutti i requisiti previsti per il passaggio al settore operativo o aeronavigante, può, a domanda, essere ricollocato nel settore di provenienza, compatibilmente con le esigenze organizzative e con le disponibilità organiche. In caso di accoglimento il dipendente transita nell'area, nella posizione economica e nel profilo rivestiti al momento del passaggio al settore dei servizi amministrativi, tecnici ed informatici."

11. Per il Corpo Nazionale dei vigili del fuoco l'Allegato A del CCNL del 24 maggio 2000 viene sostituito, per quanto riguarda i profili professionali relativi alle posizioni economiche C2 e C3, dal testo allegato al presente CCNL.

12. Il relazione alle modifiche di cui al comma 11, il comma 8 dell'art. 27 del CCNL del 24 maggio 2000. viene così sostituito:

"Nella fase di prima applicazione del presente CCNL è consentita l'ammissione alle selezioni interne per il passaggio ai corrispondenti profili di "Collaboratore tecnico antincendi capo" ed "Elicotterista controllore capo" della posizione economica C3 dei medesimi settori operativo ed aeronavigante, anche al personale inquadrato nei corrispondenti profili diplomati della posizione economica C1 dei settori operativo ed aeronavigante, se in possesso dei requisiti culturali richiesti per l'accesso ai suindicati profili della posizione economica C3, con una esperienza professionale di 13 anni nella posizione economica C1. Parimenti, in fase di prima applicazione del presente CCNL è consentita l'ammissione alle selezioni interne per il passaggio ai profili di "coordinatore

amministrativo” e di “coordinatore informatico” della posizione economica C3, anche al personale in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore inquadrato nei corrispondenti profili della posizione C1 con una esperienza professionale di 13 anni nella medesima posizione economica.

13. Parimenti l’art. 28, comma 2, del CCNL medesimo viene integrato al punto I), per la posizione economica C2 dal profilo di “Capo tecnico esperto”, al punto II), per la posizione economica C3, dal profilo di “elicotterista controllore capo” e al punto III) e per la posizione economica C3, dal profilo di “collaboratore tecnico antincendi capo”.

14. La sostituzione del dirigente in caso di assenza di questi, ovvero la reggenza dell’ufficio in attesa della destinazione del dirigente titolare ed, in ogni caso le funzioni di vicecomandante sono riservate ai profili laureati per l’attività antincendi del settore operativo, secondo quanto previsto dall’allegato A del presente CCNL.

15. L’art. 50 del CCNL sottoscritto il 24 maggio 2000 è integrato dal seguente comma: “5. In relazione a quanto previsto dal presente articolo si applicano, altresì le disposizioni, di cui all’art. 63 della legge 388/2000.”

16. Per il Corpo Nazionale dei vigili del fuoco, l’art. 3, comma 1 del CCNL per il secondo biennio economico 2000-2001, sottoscritto in data 4 aprile 2001 è integrato con il seguente comma:
“2. A decorrere dall’1.1.2001 l’indennità di rischio e l’indennità mensile di cui all’ art. 45. comma 1 e 4 del CCNL del 24 maggio 2000 è considerata utile agli effetti del comma 1, secondo periodo, nella misura del 70%”.

17. Per il personale dell’amministrazione autonoma dei Monopoli, l’art. 7, comma 1 del CCNL per il secondo biennio economico 2000-2001, sottoscritto in data 4 aprile 2001 viene integrato con il seguente comma:
“2. A decorrere dall’1.1.2001, l’indennità aziendale di cui all’art. 63, comma 1 del CCNL del 24 maggio 2000 è considerata utile agli effetti del comma 1, secondo periodo nella misura del 70 %”.

Art. 19

(Diritti derivanti da invenzione industriale)

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa a livello di amministrazione può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

TITOLO III

FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 20

(Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 165/2001.

2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

a) nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;
b) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
c) per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;
d) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio presso l'amministrazione, arrotondato in caso di frazioni all'unità superiore.

4 . Ai sensi dell'art. 2 del CCNLQ sottoscritto in data 9.8.2000, non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo:

a) relativamente al Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco:
- per il personale del settore operativo e aeronavigante
- per il personale del settore dei Servizi amministrativi, tecnici e informatici appartenente ai profili professionali delle posizioni economiche A1 e A2 del sistema di classificazione di cui all'art. 24 del CCNL stipulato il 24.5.2000.

b) relativamente all'Azienda autonoma dei Monopoli di Stato: per il personale appartenente ai profili professionali delle posizioni economiche A1 e B1 del sistema di classificazione di cui all'art. 54 del CCNL stipulato il 24.5.2000;

5. Il ricorso al contratto di fornitura di lavoro temporaneo è, altresì, escluso per il personale appartenente ai profili professionali addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi.

6. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

7. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

8. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'amministrazione. E' possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dagli artt. 48 e 66 del CCNL 24.5.2000 purché le relative risorse siano previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

9. L'amministrazione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.

10. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso le amministrazioni utilizzatrici i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

11. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a) e comma 2, lett. a) del CCNL 24.5.2000, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

12. Alla fine di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine le amministrazioni forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.

13. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle amministrazioni di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

14. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizione della legge 196/97 e all'Accordo quadro sottoscritto il 9 agosto 2000.

Art. 21

(Contratto di formazione e lavoro)

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a) e comma 2, lett. a) del CCNL 24.5.2000, le amministrazioni possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 31 del D. Lgs. 165/2001 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 5 del presente CCNL.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a riserve, precedenze e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
   a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
   b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità di cui all'art. 20, comma 4, lett. a) e b).

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione

lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 17 del CCNL del 5.4.1996, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. Al personale di cui al presente articolo si applica la disciplina normativa per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art.18 del CCNL del 5 aprile del 1996 con le seguenti eccezioni:

- il periodo di prova è stabilito in un mese di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);

- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000. Per i casi di permesso per lutto si applica l'art. 9, comma 2.

12. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

13. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
- malattia
- gravidanza e puerperio
- astensione facoltativa post partum
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro

14. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

15. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

16. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le amministrazioni disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B) del CCNL del 24.5.2000, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 13.

17. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

18. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle amministrazioni che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

19. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

CAPO II

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 22

(Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Con riferimento alle modalità di cui all'art. 13, comma 12 del CCNL 24.5.2000 le parti specificano che la comunicazione dell'amministrazione è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 3 del citato CCNL.

2. L'art. 14 del CCNL del 24.5.2000 è così integrato:

a) al comma 2 è aggiunta la seguente lettera:
"c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)."

b) il comma 4 è sostituito dal seguente:
" I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del d. lgs. n. 61/2000."

c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:
"5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del d. lgs. n. 61/2000."

Art. 23

(Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.)

1. Al fine di adeguare al d. lgs. n. 61/2000 la disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 15 del CCNL del 24.5.2000 è sostituito dal seguente:

"1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno."

"2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise."

"3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 25, calcolata sulla retribuzione base mensile, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario."

"4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore."

"5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, calcolata sulla retribuzione base mensile, maggiorata di una percentuale del 50%."

"6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro ."

"7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale"

"8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché altri istituti non collegati alla durata della

prestazione lavorativa, secondo i criteri adottati in contrattazione integrativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato".

"9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia."

" 10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni."

"11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati."

"12 Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 24.5.2000, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 61/2000."

CAPO III

(Discipline sperimentali)

Art. 24

(Disciplina sperimentale del telelavoro)

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti :
a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente,
b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a) e comma 2, lett. a) del CCNL 24.5.2000, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. A livello di amministrazione le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall'art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'amministrazione, sulla quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico delle amministrazioni, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.

5. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'amministrazione nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7 Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23.3.2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. L'amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23.3.2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le amministrazioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'amministrazione.

11. Le amministrazioni, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
- copertura assicurativa INAIL.

12 La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando

preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate negli artt. 48 e 66 del CCNL 24.5.2000. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.

15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

16. Le disposizioni di cui al presente articolo non sono applicabili al personale del settore operativo ed aeronavigante del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25
(Retribuzione e sue definizioni)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
- Retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area - ivi comprese le posizioni economiche orizzontali di cui all'art. 40 del CCNL del 24 maggio 2000 e gli sviluppi economici di cui all'art. 58 del medesimo CCNL - e dall'indennità integrativa speciale;
- Retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 29 del citato CCNL, ove spettanti, nonché dagli altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;
- Retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nel secondo alinea; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 30.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 17 del CCNL del 24 maggio 2000 il valore del divisore è fissato in 151.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

Art. 26

(Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle amministrazioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art 25, comma 2, primo alinea, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del comma 4 del presente articolo. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 17 del CCNL del 24 maggio 2000 il valore del divisore è fissato in 151.

4. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:
- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'amministrazione in sede di contrattazione integrativa come previsto dall'accordo sottoscritto il 26 febbraio 1998 ai sensi dell'art. 21, comma 5, del CCNL del 5 aprile 1996 .

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 27.

Art. 27

(Banca delle ore)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti delle risorse stanziate sui relativi capitoli del bilancio delle amministrazioni, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 26, comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'amministrazione, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

5. A livello di amministrazione sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. La disciplina del presente articolo decorre dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 28

(Trattamento di trasferta)

1. Al personale inviato in missione oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta pari a:
- € 20,66 (pari a £. 40.000) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- Un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione**;**
e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede.

2. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di € 22,26 (pari a £. 43.100). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive € 44,26 (pari a £ 85.700), per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa

per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

4. Al personale delle diverse posizione economiche inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

5. Le attività che - svolgendosi in particolarissime situazioni operative - non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono così individuate, a titolo esemplificativo:

a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza, di soccorso tecnico urgente e di scorta dei trasporti speciali;

b) attività di intervento, manutenzione, controllo e sorveglianza su impianti, apparecchiature ed immobili;

c) attività di manutenzione e sorveglianza lungo la rete delle strade ed autostrade statali; di conduzioni di autoveicoli, nonché di funzionamento dei mezzi operativi per la esecuzione della manutenzione connessa con la sicurezza stradale;

d) attività di controllo, rilevazione, collaudo ispezione delle opere d'arte (ponti, gallerie, manufatti ecc..);

e) attività di gestione, di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva di natura amministrativo contabile, tecnica, fiscale e similari;

f) attività che comportino imbarchi brevi su unità aeronautiche e marittime.

6. I dipendenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di € 20,66 lordi (pari a £ 40.000 lorde) in luogo del rimborso del costo per il pasto e di € 20,66 lordi (pari a £ 40.000 lorde) per il pernottamento.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le amministrazioni stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell' amministrazione.

12. In caso di trasferte orarie non superiori alle 12 ore, il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che, per esigenze di servizio, è chiamato a prestare l'attività lavorativa in una sede diversa da quella abituale può essere autorizzato, per il raggiungimento di tale sede, all'utilizzo del mezzo proprio, con le procedure di cui all'art. 16 del presente CCNL, oppure può usufruire di un mezzo dell'Amministrazione qualora questa abbia necessità di effettuare servizi di propria competenza preso la medesima sede di destinazione.

13. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

14. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 36, comma 3, ultimo periodo.

15. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

Art. 29

(Trattamento di trasferimento)

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza o lo spostamento del proprio domicilio abituale in altro comune, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico :

1. Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
2. Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
3. Rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
4. Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
5. Indennità di prima sistemazione.

2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, incrementati dalle risorse previste anche a tale scopo dall'art. 1 comma 59 della legge 662/1996.

4. Per le modalità di erogazione e le misura economiche del trattamento di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

Art. 30

(Trattenute per scioperi brevi)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art.25, comma 2, primo alinea.

2. Per il personale operativo ed aeronavigante, in caso di sciopero, le relative modalità di trattenuta sulle retribuzioni vengono stabilite in una apposita sessione della contrattazione integrativa. Copia di detto contratto viene trasmesso all'ARAN.

TITOLO V

CAPO I

Disposizioni finali e transitorie

Art. 31

(Trattamento di fine rapporto)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

a) Trattamento economico tabellare, comprensivo della posizioni economiche ove acquisite;
b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex art. 47 D.P.R. 269/1987 ed ex art.25 D.P.R. 335/1990;
c) Indennità integrativa speciale;
d) Indennità di rischio di cui all'art. 45, comma 1 e l'indennità mensile di cui all'art. 45, comma 4, del CCNL del 24 maggio 2000, nella misura del 70%, per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
e) Indennità aziendale di cui all'art. 63 del CCNL del 24 maggio 2000, nella misura del 70%, per l'Amministrazione autonoma dei Monopoli;
f) Indennità di posizione organizzativa, di cui all'art. 29 del CCNL sottoscritto il 24 maggio 2000, per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco
g) Tredicesima mensilità;
h) Assegni ad personam – ove spettanti - sia non riassorbibili che riassorbili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

Art. 32

(Norma programmatica)

1. Qualora l'amministrazione dei Monopoli di Stato intenda attribuire, con oneri a proprio carico, buoni pasto per il personale dipendente, la disciplina cui far riferimento è costituita dagli Accordi per la concessione dei buoni pasto al personale civile dipendente dal Comparto Ministeri sottoscritti rispettivamente il 30 aprile 1996 (pubblicato sulla G.U. 15.5.1996 n. 112) e il 12 dicembre 1996 (pubblicato sulla G.U. del 28.12.96, n. 303).

Art. 33

(Procedure di conciliazione ed arbitrato)

1. Con l'entrata in vigore del CCNQ stipulato il 23 gennaio 2001 sulle procedure di conciliazione ed arbitrato si è completato il quadro normativo previsto dall'art. 69 bis del D. Lgs. 29 del 1993, ora art. 66 del D. Lgs. 165/2001, in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro.

2. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi al soggetto di cui all'art. 55, commi 8 e 9 del D. Lgs. 165/2001, richiamati dagli art. 23, comma 1, lett. C, punto b) e art. 53, comma 1, lett. C, punto b) del CCNL del 24 maggio 2000.

Art. 34

(Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali)

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale , invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50 e dell'1.25 del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all' equo indennizzo, che rimangono regolate dalla seguenti leggi e le loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686; legge 27/7/1962, n.1116 e successivo DPCM del 5/7/65; D.P.R. 20.4.94, n. 349, D.P.R. 834/81 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23.12.1994, n. 724; art.1, commi da 119 a 122 della legge 23.12.96, n. 662.

3. Nel confronti del personale del comparto continua a trovare applicazione la disciplina degli artt. 1 e 2 della legge 336 del 1970: in particolare il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 25, comma 2, 2^ alinea per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta per periodi inferiori al biennio.

4. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al d.lgs. C. P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 35

(Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro)

1. Le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 24 maggio 2000, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice – tipo.

Art. 36

(Norme finali)

1. Le disposizioni di cui al presente CCNL relative alla trasformazione degli istituti ancora regolati da norme di legge o di regolamento, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 165/2001, decorrono dal 31 dicembre 2001, salvo diversa prescrizione contenuta nel CCNL medesimo.

Art. 37

(Disapplicazioni)

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi degli artt. 69, comma 1, e 71, comma 3, decreto legislativo 165/2001, sono disapplicate tutte le norme contenute :

   a) nel T.U. degli impiegati civili dello Stato n. 3 del 1957, purchè espressamente menzionate nel CCNL del 5 aprile 1996, in quello del 24 maggio 2000, nonché nel presente CCNL ;
   b) nei D.P.R. n. 269/87 e n. 335/90 che sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 aprile 1996, dal CCNL del 24 maggio 2000 e dal presente contratto. Le disposizioni dei citati D.P.R. non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente contratto, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti.

2. Ai sensi del comma 1 risultano in particolare disapplicate le seguenti norme:

TITOLO I
CAPO II:
   a) Con riferimento all'art. 2 (diritto di assemblea): l'art. 11 D.P.R. 395 del 23 agosto 1988;

TITOLO II
CAPO I:
   a) Con riferimento all'art. 3 (assegnazione temporanea presso altra amministrazione): artt. 56 e 57 T.U. n. 3/1957. Continuano ad essere applicati gli artt. 58 e 59 del T.U. n. 3/1957;
   b) Con riferimento all'art. 5 (passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza) : artt. 72, 73, 74, 75 e 76 del T.U. n. 3/1957;

CAPO II

   a) Con riferimento agli artt. 7 e 8 (aspettativa) (altre aspettative previste da disposizioni di legge): art. 20, commi 10 e 11, e art. 27 del CCNL del 5aprile 1996 e artt. 66, 69, 70, 71 e 127 del T.U. n.3/1957;

b) Con riferimento all'art. 9, comma 3, lett.b) (congedi per eventi e cause particolari): il comma 3 dell'art. 24 del CCNL 5 aprile 1996;
c) Con riferimento all'art. 10 (congedi per i genitori): l'art. 28 del CCNL del 5 aprile 1996 e l'art. 15 del D.P.R. 335/1990
d) Con riferimento agli artt. 11 e 12 (tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche) e (tutela dei dipendenti portatori di handicap) : gli artt. 13 e 14 del D.P.R. n. 335/1990;
e) Con riferimento all'art. 13 (diritto allo studio) : l'art. 3 del D.P.R. 395/1988 e l'art. 18 del D.P.R. 335/1990;

CAPO III

a) Con riferimento all'art. 15 (ricostituzione del rapporto di lavoro) : art 132 T.U. n.3/1957;
b) con riferimento all'art 16 (copertura assicurativa): l'art. 12 del D.P.R. n. 335/1990;
c) con riferimento all'art. 17 (patrocinio legale): l'art. 20 del D.P.R. n. 335/1990;
d) con riferimento all'art.18 (clausole speciali): gli artt. 55, 88, 89, 90, 127, 135 e 136 del T.U n. 3/1957;
e) con riferimento all'art. 19 (diritti derivanti da invenzione industriale): l'art. 34 del T.U. n.3/1957;

TITOLO IV:

a) con riferimento all'art. 26 (lavoro straordinario) : art. 9 del D.P.R 344/83, art. 9 del D.P.R. 13/86 e l'art. 48 D.P.R. n. 269/1987;
b) con riferimento all'art. 28 (trattamento di trasferta): l'art. 5 del D.P.R. 395/88 e l'art. 22 del D.P.R. 335/90
c) con riferimento all'art. 30 (Trattenute per scioperi brevi): art. 52 del D.P.R. 269 del 1987.

3. Ai sensi degli artt. 69, comma 1, e 71, comma 3, decreto legislativo 165/2001 e limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, cessano, altresì, di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti ed espressamente applicabili anche al personale del comparto Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo. Con riferimento all'art. 28 del presente CCNL, per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la L. 6 marzo 1958, n. 176, la legge 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative norme regolamentari.

4. Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi saranno oggetto di segnalazioni ai fini della stipulazione di eventuali contratti nazionali integrativi.

ALLEGATO A

AREA C

POSIZIONE ECONOMICA C2

SETTORE OPERATIVO

(A) PROFILI PROFESSIONALI LAUREATI:

DIRETTORE: svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato. Dirige una unità organica di rilevanza esterna ovvero più unità a rilevanza interna; svolge attività di studio e ricerca collaborando alla formazione di piani di intervento redigendo, ove previsto, progetti particolareggiati di settore o specifici dell'unità alla quale è preposto.

- nell'attività antincendi dispone, su direttive di massima, l'attuazione di piani di prevenzione, intervento ed ispettivi, partecipa all'attività di protezione civile, svolge attività di prevenzione antincendi, vigilanza e formazione; effettua, in particolare, attività tecniche e di prevenzione riferite a collaudi, esami-progetto, sopralluoghi, perizie; coordina e dirige reparti speciali e tecnico-logistici, sedi di servizio distaccate, dipendenti da uffici retti da dirigenti, e gruppi operativi. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni. Il dipendente inquadrato nella posizione C2, ove sia la figura apicale ovvero sia assente o mancante il dipendente inquadrato nella posizione economica C3, profilo di Coordinatore antincendi, sostituisce il dirigente in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo e può essere incaricato della reggenza dell'Ufficio in attesa di destinazione del dirigente titolare.

- nell'attività ginnico-sportiva formula programmi di addestramento del personale, partecipando alla loro attuazione, coordina gruppi sportivi;

- nell'attività medica effettua le prestazioni professionali di base e specialistiche e/0 consulti, accertamenti e visite di controllo, espleta compiti di protezione civile;

Confluiscono nel profilo di "direttore" i seguenti profili dell'ex VIII qualifica funzionale di cui al D.P.R. n. 335/1990: l' ispettore antincendi direttore, ispettore ginnico sportivo direttore, medico direttore,

Modalità di accesso:
dall'esterno: mediante pubblico concorso;

Requisiti culturali:

Diploma di laurea corrispondente alla specifica attività di assegnazione come indicato nei rispettivi profili collocati in posizioni C1 dei rispettivi settori.

Titoli abilitativi per l'esercizio dei compiti assegnati ove previsti per legge. Conoscenza di una lingua straniera (lingua inglese per le attività informatiche)

Per l'attività antincendi: idoneità psicofisica.

dall'interno: secondo le modalità previste dall'art. 26, comma 3 lett. B

Requisiti culturali:
per il Direttore antincendi, Direttore ginnico-sportivo, Direttore medico, gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno e 5 anni di esperienza professionale nei corrispondenti profili della posizione economica C1.

SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI

DIRETTORE AMMINISTRATIVO: Dirige una unità organica di rilevanza esterna ovvero più unità a rilevanza interna; svolge attività amministrative caratterizzate da autonomia e responsabilità proprie; collabora alla predisposizione dei bilanci preventivi e consuntivi fornendo alle professionalità superiori i necessari elementi di valutazione; svolge attività di studio e ricerca collaborando alla formazione di piani di intervento redigendo, ove previsto, progetti particolareggiati di settore o specifici dell'unità alla quale è preposto.

Il profilo di "direttore amministrativo" è di nuova istituzione.

DIRETTORE INFORMATICO: cura gli aspetti attuativi e di ottimizzazione dei processi di IT, definisce le specifiche tecniche e funzioni relative al software, al sistema e alla rete, realizzando prodotti di analisi, valuta prodotti di software e soluzioni hardware, controlla gli standard di funzionamento;

Confluiscono nel profilo di Direttore Informatico i seguenti profili dell'ex VIII qualifica funzionale di cui al D.P.R. n. 335/1990 : "analista di sistema" e "analista di procedure".

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante pubblico concorso;

Requisiti culturali:

Diploma di laurea corrispondente alla specifica attività di assegnazione e precisamente laurea in giurisprudenza o equipollenti; ingegneria, fisica, matematica, informatica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica ingegneria o equipollenti. Per il profilo di Direttore Informatico la conoscenza della lingua inglese.

dall'interno: secondo le modalità previste dall'art. 26, comma 3 lett. B

Requisiti culturali: gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno e 5 anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo C1. In mancanza del diploma di laurea, diploma di scuola secondaria di 2° grado e 8 anni di esperienza professionale nei corrispondenti profili della posizione economica C1.

SETTORE AERONAVIGANTE

DIRETTORE AERONAVIGANTE: dirige attività inerenti la sua competenza professionale specifica nel settore aereo con riferimento alla organizzazione e controllo della gestione tecnico-operativa anche per gli aspetti di rilevanza esterna, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Il profilo di direttore aeronavigante è di nuova istituzione.

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante pubblico concorso

Requisiti fisici e culturali: laurea in ingegneria ed eventuali titoli abilitativi previsti per legge, con esperienza professionale di almeno cinque anni maturata presso altri enti pubbici o privati. Incondizionata idoneità psicofisica.

Dall'interno: con le modalità di cui all'art. 26, comma 3, lett. B) esclusivamente dal corrispondente profilo della posizione economica C1.

Requisiti culturali: gli stessi previsti per l'accesso dall'esterno ed una esperienza professionale di cinque anni invece che nei corrispondenti profili della posizione C1.

(B) PROFILI PROFESSIONALI DIPLOMATI:

SETTORE OPERATIVO

COLLABORATORE TECNICO ANTINCENDI ESPERTO: dirige un'attività organica di rilevanza interna; collabora alla formazione dei piani di intervento redigendo progetti dell'unità alla quale è preposto, curandone l'attuazione e verificandone i risultati; realizza progetti di fattibilità e svolge - ove previsto - attività tecnico-ispettive, di studio e di ricerca per la formulazione di proposte operative nei diversi settori di attività; collabora e partecipa alla redazione di atti; predispone, su direttive di massima, l'attuazione di piani di prevenzione, intervento e ispettivi; partecipa all'attività di protezione civile e di prevenzione incendi, svolge attività tecniche ed esegue controlli. In relazione alla esperienza professionale maturata e alla natura delle operazioni da compiere, può essere chiamato a collaborare nell'attività di collaudo. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

Modalità di accesso:

dall'interno: con le modalità previste dall'art. 26, comma 3, lett. B), esclusivamente dal profilo di collaboratore tecnico antincendi della posizione C1.

Requisiti culturali:
gli stessi previsti per il corrispondente profilo della posizione economica C1, con una esperienza professionale di 8 anni nella posizione medesima

SETTORE DEI SERVIZI TECNICI AMMINISTRATIVI ED INFORMATICI

CAPO TECNICO ESPERTO: effettua tutte le attività connesse alla propria specifica professionalità in relazione alla esperienza pratica maturata e alle conoscenze specialistiche acquisite. In particolare esegue accertamenti, verifiche, controlli funzionali di lavori, costruzioni, opere d'arte, impianti, sistemi, apparati, cantieri, laboratori, materiali, strumentazioni, organizzazioni, piani di sistemazione del territorio, escavazione ed interventi preliminari, connessi o conseguenti, motori a terra, aeronautici e navali, complessi produttori di energia di ogni tipo, anche collaborando con altre professionalità, eventualmente svolgendo funzioni di coordinamento nel settore di propria competenza. Esegue la contabilità dei lavori e gestisce magazzini, depositi, cantieri e impianti.

Tale profilo è di nuova istituzione.

Modalità di accesso:

dall' interno mediante le procedure di cui all'art. 26, comma 3 lett. A,esclusivamente dal profilo di capo tecnico della posizione C1.

Requisiti: diploma di scuola media superiore coerente con le professionalità da selezionare, abilitazioni di legge per l'espletamento dei compiti assegnati, ove previste e 8 anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo collocato nella posizione economica C1.

SETTORE AERONAVIGANTE

ELICOTTERISTA ESPERTO: Collabora con le posizioni superiori per tutte le attività proprie del nucleo ed è l'esercente degli aeromobili assegnati al nucleo; collabora all'azione di organizzazione e controllo delle gestione tecnico operative; effettua attività di controllo e collaudo, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Sono inseriti in questo profilo il Capo nucleo, il Direttore Centro Addestramento Volo, gli Istruttori , i Controllori, gli Addetti alla gestione Tecnico-operativa.

Il profilo è di nuova istituzione.

Modalità di accesso:

dall'interno: secondo le modalità previste dall'art. 26, comma 3 lett. A., esclusivamente dall'interno dal profilo di pilota di elicottero professionale e specialista di elicottero professionale della posizione C1 del settore aeronavigante.

Requisiti: gli stessi previsti per l'accesso dall'esterno per i corrispondenti profili della posizione economica C1 e cinque anni di esperienza professionale nei profili medesimi.

E' richiesta l'incondizionata idoneità psicofisica

POSIZIONE ECONOMICA C3

SETTORE OPERATIVO, SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI E SETTORE AERONAVIGANTE

(A) PROFILI PROFESSIONALI LAUREATI:

COORDINATORE: dirige, coordina e controlla unità operative, attinenti alla sua competenza professionale specifica, predispone piani e studi di fattibilità, verificandone l'attuazione dei risultati e dei costi. Svolge attività di studio e di ricerca o anche attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza nel settore di propria competenza, ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. E' direttamente responsabile degli atti a rilevanza esterna cui provvede direttamente. Nello svolgimento della sua attività si avvale del supporto di professionalità anche di altro profilo della medesima posizione economica. Ove , nella dotazione organica della struttura operativa di appartenenza del corrispondente profilo sia prevista la figura dirigenziale, sostituisce il dirigente nei casi previsti.

In particolare:

- nell'attività antincendi collabora alla formulazione dei piani di soccorso e con piena autonomia effettua gli interventi nell'area affidatagli anche con compiti di protezione civile, esegue controlli e collaudi; svolge attività di prevenzione antincendi, vigilanza e formazione; effettua, in particolare, attività tecniche e di prevenzione riferite a collaudi, esami-progetto, sopralluoghi, perizie; coordina e dirige reparti speciali e tecnico-logistici, sedi di servizio distaccate, dipendenti da uffici retti da dirigenti. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni. Può essere incaricato della reggenza dell'Ufficio in attesa della destinazione del dirigente titolare.

- nell'attività ginnico-sportiva provvede alla necessaria preparazione motoria e ginnico-professionale del personale, nonché al mantenimento dell'efficienza fisica dello stesso, coordinando i gruppi sportivi;

- nell'attività medica, attua e concorre all'attuazione di interventi di base o specialistici, adotta i necessari provvedimenti di profilassi e cura del personale e di medicina preventiva, espleta compiti di protezione civile.

- nell'attività amministrativa: svolge attività di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'amministrazione, comportanti un elevato grado di complessità, autonomia e responsabilità; assicura il coordinamento e il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale cui fornisce istruzioni;

- nell'attività informatica: supporta le strutture utenti nell'ideazione di soluzioni informatiche, coordinano e pianificano le attività si sviluppo dei sistemi informatici, la gestione delle attività elaborative, ottimizzando il funzionamento dei sistemi;

- nell'attività aeronavigante: dirige e coordina le attività attinenti la sua competenza professionale specifica nel settore aereo; predispone piani e studi di fattibilità unificandone l'attuazione e i costi. È responsabile direttamente degli atti di rilevanza esterna.

Confluiscono nel profilo di "coordinatore" i seguenti profili dell'ex IX qualifica funzionale, di cui al D.P.R. n. 335/90: ispettore antincendi coordinatore, ispettore ginnico sportivo coordinatore, medico coordinatore.

Il profilo di coordinatore amministrativo, coordinatore aeronavigante e coordinatore informatico sono di nuova istituzione.

Modalità di accesso:

dall'interno: secondo le modalità previste dall'art. 26, comma 3 lett.B.

Requisiti culturali:

Per l'attività antincendi ed aeronavigante: gli stessi previsti per i corrispondenti profili delle posizioni C2 per l'accesso dall'esterno ivi compresi, ove previsti i necessari titoli abilitativi per l'esercizio dei compiti assegnati, con esperienza professionale di 3 anni nel profilo di posizione C2 e 7 anni dal profilo C1.

Per l'attività antincendi ed aeronavigante: idoneità psicofisica.

Per il profilo di coordinatore amministrativo e coordinatore informatico:

- per il personale interno, in possesso dei requisiti culturali previsti per l'accesso dall'esterno, è richiesta un'esperienza professionale di 3 anni nei corrispondenti profili della posizione C2 e di 7 anni nei corrispondenti della posizione C1.

- per il personale interno, in mancanza del diploma di laurea, qualora il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali e abilitativi per legge, compresa la conoscenza della lingua straniera, purché in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale di 7 anni nei corrispondenti profili della posizione economica C2.

(B)PROFILI PROFESSIONALI DIPLOMATI

SETTORE OPERATIVO

COLLABORATORE TECNICO ANTINCENDI CAPO: dirige un'attività organica di rilevanza interna; in base alla esperienza pratica e alle conoscenze tecniche acquisite collabora, anche con le professionalità laureate, alla formazione dei piani di intervento redigendo progetti particolareggiati dell'unità alla quale è preposto, curandone l'attuazione e verificandone i risultati; realizza dettagliati progetti di fattibilità e svolge - ove previsto - in relazione alle proprie competenze specialistiche, attività tecnico-ispettive, di studio e di ricerca per la formulazione di proposte operative nei diversi settori di attività; collabora e partecipa alla redazione di atti; predispone, su direttive di massima, l'attuazione di piani di prevenzione, intervento e ispettivi; partecipa all'attività di protezione civile e di prevenzione incendi, svolge attività tecniche ed esegue controlli fornendo anche un supporto specialistico e personale. In relazione alla particolare esperienza professionale maturata e alla natura delle operazioni da compiere, può essere chiamato a collaborare nell'attività di collaudo. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

Modalità di accesso:

dall'interno: con le modalità previste dall'art. 26, comma 3, lett. B), esclusivamente dal profilo di collaboratore tecnico antincendi esperto della posizione C2.

Requisiti culturali: gli stessi previsti per il corrispondente profilo della posizione economica C2, con una esperienza professionale di 5 anni nella posizione C2 medesima.

E' richiesta l'idoneità psicofisica.

SETTORE AERONAVIGANTE

ELICOTTERISTA CONTROLLORE CAPO: Dirige un' unità organica di rilevanza interna, in base alla esperienza pratica e alle conoscenze professionali specifiche nel settore aereo. Collabora, anche con professionalità laureate, alla formazione dei piani di intervento redigendo progetti particolareggiati dell'unità alla quale è preposto, curandone l'attuazione e verificandone i risultati; realizza dettagliati progetti di fattibilità e svolge -ove previsto - in relazione alle proprie competenze specialistiche nel settore aereo, attività tecnico-ispettive, addestrative, formative, di studio e di ricerca per la formulazione di proposte operative nei diversi settori di attività; collabora e partecipa alla redazione di atti; predispone su direttive di massima l'attuazione di procedure e piani tecnico-operativi, addestrativi, di sicurezza volo ed ispettivi; partecipa all'attività di protezione civile e di prevenzione, svolge attività tecnico – operativa-addestrativa nel settore aereo. Esegue controlli fornendo anche in via autonoma un supporto specialistico e personale e, in relazione alla particolare esperienza professionale maturata nel settore aereo e alla natura delle operazioni da compiere, può essere chiamato a collaborare nell'attività di collaudo secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3. In qualità di Ufficiali di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

Modalità di accesso:

dall'interno: secondo le modalità previste dall'art. 26, comma 3, lett. B, esclusivamente dal profilo professionale di elicotterista esperto della posizione C2.

Requisiti culturali:

Gli stessi previsti per il corrispondente profilo della posizione e C2 per l'accesso dall'esterno, con esperienza professionale di 5 anni nella medesima posizione C2.

E' richiesta l'idoneità psicofisica.

Il profilo di elicotterista esperto controllore è un profilo di nuova istituzione

ALLEGATO N. 2

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2
Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il

ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al

suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Con riferimento all'art. 6, comma 1, punto 7 bis del presente CCNL le parti concordano che il termine "emodialisi" ricomprenda anche altri trattamenti dialitici, come ad esempio l'emodialisi peritoneale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Con riferimento alle norme di prima applicazione di cui all'art. 18 del presente CCNL, per i passaggi ai profili di nuova istituzione di posizione economica di C 2 e C3 per il personale diplomato del settore operativo e del settore dei servizi amministrativi, tecnici ed informatici, l'esperienza professionale richiesta dalle declaratorie è quella giuridica maturata nella posizione economica di C1.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti si impegnano nell'ambito della contrattazione del prossimo quadriennio a verificare con riferimento ai profili dell'area C posizione economica C 2 del settore operativo del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, gli esiti della prima applicazione ai fini di un'eventuale riequilibrio della esperienza professionale richiesta, a regime, dalle declaratorie per il passaggio alla posizione economica di C 3.

NOTA A VERBALE ARAN

Con riferimento all' art. 18, commi 16 e 17 e all'art. 31 al fine di realizzare la completa inclusione dell'indennità di rischio e dell'indennità mensile di cui all'art. 45, commi 1 e 4, del CCNL del 24.5.2000, nonché dell'indennità aziendale di cui all'art. 63, comma 1, del medesimo CCNL nella base di calcolo dell'indennità di buonuscita e del trattamento di fine rapporto, l'Aran si impegna a ricavare, in via prioritaria, le risorse occorrenti a tale scopo nell'ambito delle disponibilità finanziarie complessivamente destinate alla contrattazione collettiva nazionale ed indicate nella legge finanziaria per l'anno 2002, senza che ciò comporti la diminuzione dei benefici contrattuali spettanti per il prossimo quadriennio.

NOTA A VERBALE

Le OO.SS. prendono atto della dichiarazione Aran che politicamente non può essere attivata se non con risorse aggiuntive a quelle occorrenti per la stipula del CCNL.

CGIL/FP

CISL/AZIENDE

UIL/AZIENDE

CSA/AZIENDE

NOTA A VERBALE RdB/P.I. - CUB

Dichiarazione da allegare al Contratto Collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del personale del comparto aziende ed amministrazioni dello stato ad orientamento autonomo 1998-2001.

La RdB, come già espresso nella nota a verbale del 10 gennaio 2002, dichiara di non sottoscrivere il contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del personale del comparto aziende ed amministrazioni dello stato ad orientamento autonomo, in quanto ritiene che tale accordo comporti per i lavoratori evidenti penalizzazioni nelle condizioni di lavoro.

Si accelera la privatizzazione del rapporto di lavoro, non si tiene conto della peculiarità del comparto, si limita ulteriormente i diritti dei lavoratori, attraverso il lavoro temporaneo e i contratti di formazione. Inoltre, le risorse messe a disposizione risultano del tutto insufficienti tanto da non consentire un giusto riconoscimento ai lavoratori per le funzioni effettivamente svolte.

Roma, 24 aprile 2002

p. la RdB P.I. - CUB Aziende
Stefano Del Medico

02A05688

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(5651416/1) Roma, 2002 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;

— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Gestione Gazzetta Ufficiale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale **n. 16716029.** Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 2002

(Salvo conguaglio)

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 2002
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 2002 e dal 1° luglio al 31 dicembre 2002

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI

Gli abbonamenti tipo A, A1, F, F1 comprendono gli indici mensili

	Euro
Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:	
- annuale	**271,00**
- semestrale	**154,00**
Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:	
- annuale	**222,00**
- semestrale	**123,00**
Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i provvedimenti non legislativi:	
- annuale	**61,00**
- semestrale	**36,00**
Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:	
- annuale	**57,00**
- semestrale	**37,00**
Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:	
- annuale	**145,00**
- semestrale	**80,00**
Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:	
- annuale	**56,00**
- semestrale	**35,00**
Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:	
- annuale	**142,00**
- semestrale	**77,00**
Tipo F - *Completo*. Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e non legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (ex tipo F):	
- annuale	**586,00**
- semestrale	**316,00**
Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i *provvedimenti legislativi ed ai fascicoli delle* quattro serie speciali (escluso il tipo A2):	
- annuale	**524,00**
- semestrale	**277,00**

*Integrando con la somma di **€ 80,00** il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 2002.*

Prezzo di vendita di un fascicolo separato della *serie generale*	**0,77**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	**1,50**
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	**86,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	**55,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato	**5,00**

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	**253,00**
Abbonamento semestrale	**151,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**0,85**

Raccolta Ufficiale degli Atti Normativi

Abbonamento annuo	**188,00**
Abbonamento annuo per Regioni, Province e Comuni	**175,00**
Volume separato	**17,50**

TARIFFE INSERZIONI

(densità di scrittura, fino a 77 caratteri/riga, nel conteggio si comprendono punteggiature e spazi)

Inserzioni Commerciali per ogni riga, o frazione di riga	**20,24**
Inserzioni Giudiziarie per ogni riga, o frazione di riga	**7,95**

I supplementi straordinari non sono compresi in abbonamento.
I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, *nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate, *compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari,* sono raddoppiati.
L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 16716029 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gestione Gazzetta Ufficiale Abbonamenti Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

€ 4,00